

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO
DECENTRATO 2019 PER IL PERSONALE DELLE CATEGORIE**

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi contratto

Scheda 1.1

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative
agli adempimenti della legge*

Data di sottoscrizione	Torino, 28 novembre 2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <p>Dott. Paolo FRASCISCO, Direttore <i>ad interim</i> della Direzione regionale Segretariato generale;</p> <p>Dott. Michele PANTE', Direttore della Direzione Amministrazione, Personale, Sistemi informativi e Corecom;</p> <p>D.ssa Francesca RICCIARELLI, Responsabile del Settore Stato giuridico, ordinamento e formazione del personale;</p> <p>D.ssa Laura BENENTE, Responsabile del Settore Trattamento economico, pensionistico, previdenziale e assicurativo del personale;</p> <p>Dott. Andrea DE LEO, Responsabile del Settore Organizzazione e pianificazione delle Risorse umane;</p> <p>D.ssa Carla MELIS, Responsabile del Settore Trattamento economico consiglieri, personale e organizzazione.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie: R.S.U. categorie, C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L., C.S.A.</p>
Soggetti destinatari	Personale del comparto dei ruoli della Giunta e del Consiglio regionale
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>L'Amministrazione ha fornito i seguenti indirizzi alla delegazione trattante:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) completare l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali al personale trasferito in Regione Piemonte e transitato nel ruolo separato ai sensi della L.R. n. 23 del 29.10.2015; 2) proseguire con l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie economiche aggiunte con il

		<p>CCNL 21.5.2018 sulla base di criteri di professionalità, selettività e merito;</p> <p>3) applicare la differenziazione del premio individuale prevista dall'art. 69 del CCNL 21 maggio 2018;</p> <p>4) applicare l'art. 70-bis "Indennità condizioni di lavoro" e avviare la definizione delle "Indennità per specifiche responsabilità" di cui all'art. 70-quinquies del CCNL del 21 maggio 2018.</p> <p>Oggetto di questa contrattazione è, pertanto, la ripartizione annuale delle risorse decentrate disponibili necessarie per la corresponsione delle progressioni economiche, dei compensi incentivanti la produttività, dei compensi relativi alle indennità di cui all'art. 70-bis e alle indennità di specifica responsabilità di cui all'art. 70-quinquies.</p>
<p>Rispetto dell'iter - adempimenti procedurali</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p>	<p>In data è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (questa parte verrà completata successivamente alla certificazione del Collegio dei Revisori)</p>
	<p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p>	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli (questa parte verrà eventualmente compilata in caso di rilievi)</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Con D.G.R. n. 2-617 del 3.12.2019 e con D.U.P. n. 63 del 21.3.2019 è stato adottato il provvedimento organizzativo relativo al Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.</p>
		<p>E' stato adottato il piano triennale di prevenzione della corruzione che comprende il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto ai sensi della L. 190/2012 e del d.lgs. 33/2013. Aggiornamento del piano adottato con D.G.R. n. 1-8910 del 16 maggio 2019 e con D.U.P. n. 37 del 6 marzo 2019.</p>
		<p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p>
<p>La relazione sulla performance 2018 della Giunta e del Consiglio regionale della Regione Piemonte è stata validata dal Nucleo di Valutazione il 10 aprile 2019.</p>		
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

L'art. 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017 (*Salario accessorio e sperimentazione*) ha stabilito che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

L'art. 33, comma 1 del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019, convertito con legge n. 58 del 28 giugno 2019, ha disposto che: “Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

Il DPCM del 3 settembre 2019, di attuazione del suddetto decreto legge recita nelle premesse: “Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 1 del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”;

Il fondo del salario accessorio è costituito, secondo le disposizioni dell'art. 67 del CCNL 2016-2018 del 21.5.2018, da risorse di natura stabile e risorse di natura variabile, come dettagliato nell'allegato 1) all'ipotesi di contratto sottoscritta il 28 novembre 2019.

Le risorse destinabili per il 2019 sono state determinate tenendo conto del divieto di superamento del tetto al trattamento accessorio che per l'anno 2019 è fissato in € 49.341.707,00.

Le risorse decentrate 2019 sono state quantificate con D.G.R. n. 1-9053 del 27 maggio 2019 e con D.U.P. n. 102 del 6 giugno 2019, integrate con D.G.R. n. 1-529 del 19 novembre 2019 e con D.U.P. n. 183 del 19 novembre 2019, rettificata dalla D.U.P. n. 187 del 26 novembre 2019.

La costruzione delle risorse decentrate è descritta, più dettagliatamente, nella relazione tecnico-finanziaria all'ipotesi di contratto.

In applicazione dell'art. 68 del CCNL vigente, le risorse, come sopra individuate, sono destinate a remunerare istituti di carattere stabile e di carattere variabile, così come dettagliato nell'allegato 2) all'ipotesi di contratto sottoscritta il 28 novembre 2019.

Le risorse variabili sono finalizzate prioritariamente all'incentivazione della qualità, della produttività e della capacità innovativa della prestazione lavorativa ed alla erogazione di compensi strettamente collegati all'effettivo miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, nonché al riconoscimento e valorizzazione della professionalità e del merito, in coerenza con quanto previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL vigente.

Il contratto decentrato integrativo sottoscritto il 28 novembre 2019 prevede quanto segue:

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)

In applicazione del comma 2 dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, si dà corso a progressioni economiche orizzontali riconosciute in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, con decorrenza dall'1.1.2019.

Le progressioni economiche come sotto dettagliate sono attribuite previa formulazione di graduatorie uniche, per ciascuna posizione economica, per il personale dei ruoli della Giunta e del Consiglio regionale. La predisposizione delle graduatorie è demandata ad apposite commissioni. L'approvazione delle medesime graduatorie potrà avvenire solo dopo la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato.

Vengono effettuate le seguenti progressioni:

1) Progressione Economica all'interno della categoria per il personale trasferito in Regione Piemonte e transitato nel ruolo separato ai sensi della L.R. n. 23 del 29.10.2015.

Conclusione del percorso delle selezioni per progressione economica riservate al personale trasferito in Regione Piemonte ai sensi della L.R. n. 23/2015, in servizio presso la Regione Piemonte alla data dell'1.1.2019, con un'anzianità nella posizione di almeno 24 mesi e che non abbia effettuato progressioni economiche orizzontali nel periodo 1.1.2014 – 31.12.2018.

2) Progressione Economica all'interno della categoria per raggiungere la posizione economica apicale

Si prevedono ulteriori selezioni riservate ai dipendenti collocati in categoria A5, B7, C5 e D6, in servizio alla data dell'1.1.2019 con un'anzianità nella posizione di almeno 24 mesi e che non abbiano effettuato progressioni nel periodo 1.1.2014 – 31.12.2018.

3) Progressione Economica all'interno della categoria per il personale nuovo assunto, o trasferito in Regione Piemonte in applicazione della L.R. 29 giugno 2018 n. 7 in seguito alla riforma dei Centri per l'Impiego e alla soppressione dell'Agenzia regionale per le adozioni internazionali (A.R.A.I.)

Si prevedono selezioni riservate ai dipendenti delle categorie A, B, C e D, non apicali, in servizio alla data dell'1.1.2019 con un'anzianità nella posizione di almeno 24 mesi e che non abbiano effettuato progressioni nel periodo 1.1.2014 – 31.12.2018.

4) Ulteriore Progressione Economica all'interno della categoria

Si prevedono selezioni riservate ai dipendenti delle categorie A, B, C e D, in servizio alla data dell'1.1.2019 con un'anzianità nella posizione di almeno 24 mesi e che non abbiano effettuato progressioni negli anni 2017 e 2018.

SISTEMA INDENNITARIO

Per l'anno 2019, in fase di prima applicazione della disciplina degli istituti indennitari previsti dal CCNL 2016-2018 - Comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 21 maggio 2018, si stabilisce di adeguare gli istituti e gli importi del sistema indennitario vigente, in coerenza con la nuova disciplina e le diverse modalità di erogazione del suddetto CCNL, in particolare:

- **Indennità per turnazione** (remunerata secondo quanto previsto dall'art. 23 CCNL 2016-2018);

- **Indennità per la reperibilità** (remunerata secondo quanto previsto articolo 24 del CCNL 2016-2018);

- **Indennità per condizioni di lavoro** (articolo 70-bis del CCNL 2016-2018)

Viene corrisposta un'unica "*Indennità per condizioni di lavoro*", destinata a remunerare lo svolgimento delle attività riconducibili alle fattispecie di cui all'art. 70-bis CCNL 2016-2018 (disagiate, esposte a rischi, implicanti maneggio di valori). L'indennità per condizioni di lavoro spetta al personale interessato, limitatamente alle giornate di effettiva presenza in servizio, con la remunerazione prevista dal comma 2 dell'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi giornalieri (Euro 1,00- Euro 10,00).

- **Compensi per specifiche responsabilità** (art. 70-quinquies del CCNL 2016-2018)

Vengono compensate le seguenti attività che comportano specifiche responsabilità:

- attività in materia di sicurezza svolta ai sensi del d.lgs. 81/2008 e attività di supporto in occasione di eventi aperti al pubblico, organizzati presso le sedi del Consiglio;

- attività relative ai servizi di protezione civile;

- attività di rapporto continuativo con l'utenza presso lo Sportello Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP);

- attività di esposizione del Gonfalone Regionale e di assistenza alle sedute d'Aula del Consiglio regionale.

- **Indennità riferita al personale addetto alla guida degli automezzi.**

Viene confermata la "*Disciplina delle modalità di erogazione dell'indennità al personale addetto alla guida degli automezzi in dotazione ai componenti della Giunta regionale e dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio (art. 1, comma 8 bis della L.R. 39/1998)*", come prevista nell'allegato 3) al CCDI categorie sottoscritto il 28 dicembre 2018.

PRODUTTIVITA'

- **Differenziazione del premio individuale.**

In via di prima applicazione e nelle more dell'adeguamento del sistema di valutazione delle prestazioni individuali dei dipendenti, si prevede di destinare all'istituto di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018, "differenziazione del premio individuale", per i dipendenti che conseguiranno le valutazioni più elevate su ogni singolo fattore di valutazione (100/100/48, o equivalenti in altri eventuali sistemi di valutazione), una quota parte pari al 30% delle risorse destinate a remunerare il fattore della Qualità della Performance, da attribuire nel limite massimo del 10% del personale non titolare di posizione organizzativa, distribuito proporzionalmente tra le diverse strutture regionali (compreso il personale distaccato).

- **Produttività e part-time.**

A decorrere dall'anno 2019 in applicazione del comma 11 dell'art. 55, del CCNL 2016-2018, al personale a tempo parziale si attribuiscono i compensi incentivanti la produttività in misura proporzionale alle articolazioni orarie, incrementate del 5%, fermo restando il limite massimo del 100%.

ALTRI COMPENSI E INCENTIVI

- **Compensi professionali degli Avvocati (art. 9 L. n. 114/2014)**

Si stabilisce di rinviare a specifico e successivo confronto la ridefinizione dei criteri di erogazione dei compensi professionali degli Avvocati regionali, per l'anno 2019, in considerazione del mutato quadro dispositivo e contrattuale di riferimento in ambito nazionale e di disciplina dell'Ente.

- Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.L. n. 59/2016)

In considerazione del mutato quadro normativo, si rinvia a specifico e successivo confronto la parziale ridefinizione delle modalità e dei criteri per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del d.lgs. n. 50 del 18 aprile 2016, già disciplinati con l'accordo sottoscritto in data 23 marzo 2017.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo unico di amministrazione

In applicazione delle clausole contrattuali sopra descritte, le risorse decentrate dell'anno 2019 sono destinate come risulta dalla tabella - allegato 2) all'ipotesi di contratto.

C) effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Le disposizioni relative agli istituti disciplinati nell'ipotesi di contratto decentrato, in applicazione degli artt. 23, 24, 70-bis e 70 quinquies del CCNL 2016-2018 sostituiscono integralmente tutte quelle previste dai precedenti contratti collettivi integrativi regionali per il personale delle categorie.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il titolo III del d.lgs. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

La Regione Piemonte, a seguito dell'emanazione del d.lgs. 150/2009, ha modificato la propria disciplina in materia di valutazione del personale.

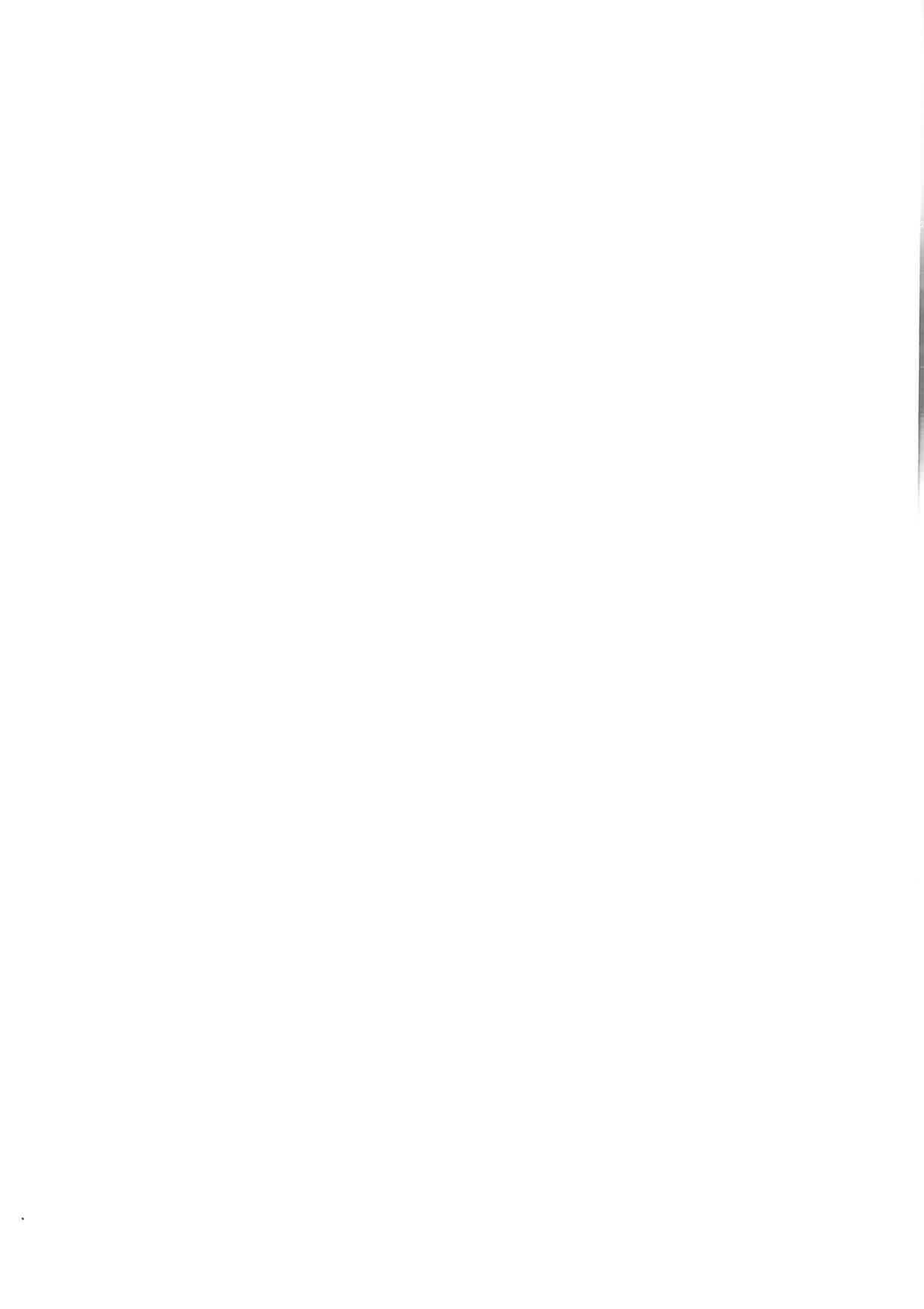
Nel quadro delle nuove regole:

- 1) con D.G.R. 30 - 4276 del 28.11.2016 e D.U.P. 160 del 24.11.2016 è stato approvato il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni del personale dirigente della Regione Piemonte;
- 2) con D.G.R. 24 - 5937 del 10.6.2013 e con D.U.P. 71 del 22.05.2013 è stato approvato il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni del personale di categoria della Regione Piemonte;
- 3) è costituito il Nucleo di Valutazione.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali finanziate con il fondo per la contrattazione ai sensi del d.lgs. 150/2009

In coerenza con l'art. 23 del d.lgs 150/2009, come si evince dalla tabella – allegato 3) all'ipotesi di contratto decentrato, i criteri e i punteggi per la selezione delle progressioni economiche orizzontali sono individuati nel rispetto del principio della selettività; infatti, si attribuisce maggior valore ai punteggi relativi ai fattori di impegno e qualità della prestazione individuale (con riferimento alle valutazioni del triennio precedente la selezione) riducendo il peso del fattore anzianità di servizio (esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento).

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del d.lgs. 150/2009



Nell'ipotesi di contratto decentrato integrativo viene quantificato in € 17.717.072,00 l'ammontare delle somme destinate ai compensi di produttività.

La distribuzione di tali risorse è correlata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di gestione assegnati ai dipendenti regionali e al ciclo della performance, secondo le modalità e con gli strumenti previsti dal sistema di valutazione, nell'ambito di un sistema complessivo di premialità orientato a sostenere il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente, anche di mantenimento, così come definiti dal piano della performance (adottato con D.G.R. n. 2-617 del 3.12.2019 e con D.U.P. n. 63 del 21.3.2019).

IL DIRETTORE DELLA DIREZIONE
AMMINISTRAZIONE PERSONALE
SISTEMI INFORMATIVI E CORECOM
Dott. Michele PANTE⁷

Carla MELIS

IL DIRETTORE *AD INTERIM*
DELLA DIREZIONE REGIONALE
SEGRETARIATO GENERALE
Dott. Paolo FRASCISCO

Francesca RICCIARELLI

Laura BENENTE